

Bulletin interne de l'URSIEA - n° 6 - septembre 2001

Sommaire



Après le mardi 11 septembre 2001

Pour nous tous, accros du respect de la démocratie et de la liberté, les agressions barbares d'une poignée de fanatiques qui ont frappé les Etats Unis remettent en question notre confiance dans l'humain. Nous sommes tout à coup confrontés concrètement à la folie qui frappe des populations civiles non seulement innocentes mais impuissantes. Notre militantisme pour un accès de chacun à la citoyenneté semble tout à coup dérisoire au regard d'enjeux qui dépassent l'entendement. Mais très vite, nous devons nous ressaisir, nous exprimer par tous les moyens : non, nous ne nous laisserons pas embarquer dans la peur de l'autre ; non, nous n'accepterons pas de vivre dans la crainte d'un nouvel attentat. Si nous voyons dans la rue un de nos concitoyens à la peau un plus foncée que la nôtre se promener avec une cocotte minute, nous nous obligerons à penser d'abord qu'il s'agit d'une personne qui va apporter sa contribution à un repas festif plutôt que d'un terroriste qui transporte une bombe. Ce ne sera pas facile, mais l'horrible histoire du nazisme devrait nous aider à une vigilance de tous les instants.

Sylvie GRUCKER

Quel beau métier, malgré tout !

«Quel beau métier tu fais» : vous, nos lecteurs, tous impliqués dans l'insertion de très près, de près ou de loin, suscitez l'admiration d'un grand nombre de personnes, les autres se demandant si vous n'êtes pas des extra terrestres, totalement déconnectés de la «vraie» vie. Il faut bien reconnaître que Don Quichotte fait pâle figure à côté des entrepreneurs d'insertion qui salarient des personnes rarement très motivées – c'est un euphémisme - en s'engageant à les mener vers un emploi stable ou une formation qualifiante en un temps record : 24 mois, au grand maximum. Et ceci en assurant des prestations économiques pour des clients qui, légitimement, exigent que le prix corresponde au résultat. A propos d'argent : les clients «ordinaires» payent, avec un peu de retard parfois, et sinon les moyens de les faire payer existent. Mais l'Etat, grand promoteur, financeur, soutien et client, qui passe commande de parcours d'insertion dans le cadre du conventionnement des structures d'insertion et notamment des entreprises d'insertion, doit décidément avoir partie liée avec les banques, car il les aide efficacement à récupérer des agios qui, cette année, vont dépasser tout ce qu'on a vu jusqu'à présent ! A la mi-août, c'est à dire 7 mois et demi après le 1er janvier, date à partir de laquelle les EI ont à assurer la prestation sociale pour le compte de l'Etat, aucune EI d'Alsace n'avait perçu le moindre acompte mais devait pour autant assumer tous les surcoûts liés à l'activité d'insertion. Fin août, cela s'est arrangé pour une partie des EI du Bas-Rhin ; par contre, celles du Haut-Rhin attendent toujours. Tout cela pour dire qu'il faut non seulement avoir un moral d'acier, mais si possible un cœur solide et un banquier plus que compréhensif. Nos énarques nationaux mettent des procédures en place, publient circulaires et notes internes en quantité, et le jour où… appliquent parfois d'autres règles. Malgré tous les efforts des deux DDTEFP, qui en font des cauchemars, la machine est totalement ralentie, et ce ne sont pas les TPG qui apportent du liant à l'affaire.

(suite de l'éditorial en page 6)

Zoom sur la loi DDOSEC

Dans le précédent numéro du *Bref de l'insertion*, nous vous parlions déjà, de façon globale, de cette loi n° 2001-624 du 17/07/2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel (DDOSEC). C'est un véritable texte fourre-tout, et nous choisissons aujourd'hui d'en extirper pour nos lecteurs quelques mesures importantes :

Les aides au retour à l'emploi

A compter du 1er juillet 2001, quatre aides visent à favoriser la réinsertion professionnelle des chômeurs :

- ***l'aide à la mobilité géographique*** *:* sur prescription de l'ANPE, elle est réservée aux chômeurs embauchés sur CDD d'au moins 12 mois ou CDI
- ***l'aide dégressive à l'embauche des chômeurs de longue durée*** *:* pouvant bénéficier à tous les employeurs affiliés au régime d'assurance chômage, s'ils signent une convention avec l'Assedic compétente. Le chômeur embauché devra être inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 12 mois et bénéficiaire d'une allocation d'assurance chômage. L'embauche devra se faire sur CDI ou sur CDD d'une durée de 12 à 18 mois, conclu sur un contrat aidé ou non pour pallier les besoins temporaires de l'entreprise. Elle représentera sur chaque tiers de la période de versement 40 %, 30 %, puis 20 % du salaire d'embauche, et ne pourra pas être cumulée avec une autre aide à l'emploi dont bénéficierait la même embauche.
- ***le projet d'action personnalisé (PAP)*** *:* les Assedic pourront octroyer aux bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage qui suivent une action de formation prescrite par l'ANPE une aide individuelle.
- ***l'aide à l'ANPE*** au titre des actions d'évaluation et de reclassement des chômeurs.

Contrat de qualification adultes

La loi donne une base légale au financement par le régime d'assurance chômage d'une partie des dépenses liées aux contrats de qualification adultes, sur prescription de l'ANPE : « *un accès privilégié aux contrats de qualification adultes sera aménagé en faveur des salariés involontairement privés d'emploi ayant besoin d'acquérir une qualification favorisant le retour à l'emploi avec une prise en charge des coûts de formation correspondants par le régime d'assurance chômage* ».

Allocation de fin de formation

La loi crée une allocation de fin de formation (AFF) destinée à permettre aux demandeurs d'emploi de continuer d'être indemnisés au-delà des droits à assurance jusqu'à la fin de la formation qu'ils ont entamée.

Elargissement des activités sociales et culturelles du CE – Subventions aux associations humanitaires par les CE

Le CE est autorisé (en cas de reliquat budgétaire limité à 1 % de son budget, et par décision majoritaire de ses membres) à verser, sur ses ressources propres, des subventions à des associations à caractère humanitaire si celles-ci sont reconnues d'utilité publique, et afin de valoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Sociétés coopératives d'intérêt collectif

La loi crée un nouveau statut de sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC). Il s'agit de SA ou de SARL à capital variable qui ont pour objet « *la production ou la fourniture de biens ou de services d'intérêt collectif, qui présentent un caractère d'utilité sociale* » (activité qui tend à satisfaire un besoin qui n'est pas pris en compte par le marché ou qui l'est de façon peu satisfaisante : aide à domicile, insertion par l'activité économique, animation socio-éducative, CAT, CHRS, tourisme social…). Peuvent être associés à une SCIC : les salariés de la coopérative, les personnes bénéficiant habituellement à titre gratuit ou onéreux des activités de la SCIC, des bénévoles, des collectivités territoriales et leurs groupements dans la limite de 20 % du capital.

Garantie des salaires (AGS)

La loi raccourcit les délais nécessaires au versement, aux salariés d'une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire, des salaires qui leur sont dus au titre de l'assurance garantie des salaires.

Source :
Liaisons Sociales Quotidien du 26/07/2001, cahier n° 8200 D4 Main-d'oeuvre / chômage – reclassement, p. 1-13

Le second programme de lutte contre l'exclusion

Ce second programme, pour la période 2001-2003, cible les efforts en direction des personnes les plus éloignées de l'emploi.
Au total, 2 milliards de francs seront consacrés aux mesures nouvelles dans le prochain budget de l'Emploi et de la Solidarité. Le nombre de bénéficiaires de TRACE doit être doublé pour atteindre 120 000 jeunes fin 2002.
Le programme d'action personnalisé pour un nouveau départ concernera 600 000 titulaires du RMI au lieu de 200 000 aujourd'hui. La rémunération des demandeurs d'emploi en formation non indemnisés par le régime d'assurance chômage sera revalorisée, et trois catégories d'aides à la mobilité en cas de reprise d'activité pourront être accordées à partir d'octobre : aide à la double résidence, aide au déménagement, et aide aux déplacements quotidiens.
En outre, le nombre de CES augmentera, et 126 millions de francs supplémentaires seront consacrés à l'IAE, pour financer, entre autres, une aide globale à l'accompagnement de 30 000 à 80 000 F dans les AI et la revalorisation de 5 000 F de l'aide au poste dans les EI.
D'autres mesures : 500 places supplémentaires par an dans les CHRS, 15 millions de francs supplémentaires pour la santé mentale, un label « *maison de la solidarité* » pour 50 projets par an, octroyant 500 000 F aux points d'accueil qui rassembleront les services sociaux des différentes institutions pour y recevoir et y accompagner les personnes en difficulté…

Sources :
Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2224 du 20/07/2001 p. 5
et Liaisons Sociales Quotidien du 20/07/2001,
Bref Social n° 13446 p. 1-2

35 heures : l'échéance se rapproche

C'est la dernière ligne droite. Au 1er janvier 2002, la durée légale du travail sera portée à 35 heures pour toutes les entreprises. Si des possibilités d'assouplissement pour les petites structures semblent se profiler, il est cependant indispensable pour les SIAE concernées de se pencher très sérieusement sur la question.
L'URSIEA est assez régulièrement interrogée sur les modalités de conclusion d'accords 35 heures. Nous nous efforçons bien entendu d'y répondre ou d'orienter les structures vers d'autres personnes ressources comme les consultants. Dans ce cas de figure, il faut savoir qu'un décret du 19 juin 2001 a recentré le dispositif d'appui-conseil aux entreprises pour le passage aux 35 heures à des actions collectives proposées par des organisations professionnelles, les chambres consulaires et plus largement aux structures représentant des entreprises.
Partant de là une question simple est posée aux SIAE préparant un passage aux 35 heures :
Etes vous intéressées par un projet d'action collective pilotée par l'URSIEA vous permettant ainsi de bénéficier d'un accompagnement par un intervenant spécialisé ?
Ceci dit le temps presse et une telle action doit très concrètement répondre aux besoins des structures. Les SIAE intéressées par cette démarche doivent se faire connaître rapidement auprès de l'URSIEA en exprimant aussi précisément que possible leurs besoins.

François TOLLARD



En bref…

Chômage partiel

La réforme du chômage partiel introduite par les décrets du 28 juin 2001 poursuit deux objectifs : d'une part, recentrer le chômage partiel sur son rôle premier de maintien dans l'emploi, lorsque l'entreprise rencontre des difficultés passagères et exceptionnelles. D'autre part, prendre en compte, au travers des conditions de remboursement de l'allocation spécifique par l'État, les modifications introduites par les lois relatives à la réduction du temps de travail.
L'essentiel de ce nouveau régime du chômage partiel est expliqué dans un article de *Liaisons Sociales Quotidien*, D2 Main d'œuvre / Contrôle de l'emploi n° 8204, 17 p., disponible à l'URSIEA.

Réforme du Code des Marchés Publics : un petit guide bien pratique

Les éditions Tissot viennent de publier un «cahier pratique» reprenant les dix principes de la réforme du Code des Marchés Publics. Très clair, avec un tableau de concordances entre les articles du nouveau et de l'ancien Code, ce petit ouvrage paraît complet et simple d'utilisation. L'URSIEA peut vous procurer cet ouvrage au prix de 95 F plus frais d'envoi **à ses seuls adhérents**, les faisant ainsi bénéficier d'une offre réservée aux abonnés des éditions Tissot.

35 h : barème de calcul de l'allégement des cotisations

Le barème de calcul simplifié de l'allégement de cotisations patronales de sécurité sociale sur les 35 heures est actualisé à effet du 1er juillet 2001.
Si vous le souhaitez, l'URSIEA est en mesure de vous fournir ce barème.

35 h : formation des apprentis

Les dispositions de la loi Aubry II relative aux 35 heures s'appliqueront aux apprentis aussi bien qu'aux salariés de l'ensemble des entreprises à partir du 1er janvier 2002. Les modalités d'application de la loi aux jeunes titulaires d'un contrat de travail en alternance ont déjà été précisées par une circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17/10/2000 ; celle-ci vient d'être complétée par une circulaire du ministère de l'Education nationale du 11/07/2001 précisant l'organisation pédagogique et temporelle des formations d'apprentissage dans ce nouveau cadre, dans la part de formation assurée en établissement.

Durée du contrat d'apprentissage: le principe d'une durée de 2 ans du contrat d'apprentissage est maintenu, mais, comme auparavant, n'exclut pas la possibilité de réduire ou d'allonger la durée du contrat en fonction du niveau initial du jeune et de l'organisation du parcours de formation.

Durée de formation en centre de formation : la durée minimale moyenne de 400 heures par an pendant le contrat est maintenue. La circulaire demande également que les formations de niveau V dispensées en CFA ou section d'apprentissage en moins de 455 heures annuelles conservent ce temps de formation afin de préserver le temps consacré aux acquisitions théoriques et pratiques complémentaires à celles obtenues en entreprises ; elle demande également que l'application de la loi sur les 35h, pour les formations de niveau IV, (brevets professionnels), n'entraîne pas de réduction sensible de la durée annuelle de formation en centre de 500 heures, et que pour les baccalauréats professionnels, elle prévoie une durée minimale de 1.350 h en centre, contre 1.500 h auparavant.

Source :
Liaisons Sociales Quotidien
n° 13452
Bref social du 31/07/2001

Prolongation des parcours d'insertion

Selon l'ANPE, plus de 70.000 agréments délivrés aux personnes bénéficiant d'un parcours de 24 mois dans le cadre du dispositif d'insertion par l'activité économique arriveraient pour la première fois à échéance en 2001.

La circulaire DGEFP n° 2001/17 du 26/06//2001 réaffirme le principe de non renouvellement par l'ANPE de cet agrément, en apportant toutefois quelques aménagements.

Une **prolongation serait envisageable**, après examen au cas par cas, lorsque celle-ci favorise la sortie vers l'emploi ou autre sortie considérée comme positive, notamment si la prolongation permet :

- de **compléter un processus de reconnaissance des acquis**
- une stabilisation sur le **plan social et de la santé**
- dans le cas de **l'attente d'une embauche négociée**.

La période de prolongation vise uniquement à couvrir la durée restant à courir pour les actions décrites ci-dessus, **c'est pourquoi elle ne pourra excéder 6 mois au plus**.

Source :
Liaisons Sociales Quotidien
n° 13439
Bref social du 11/07/2001

Quoi de neuf avec le Pare ? (suite)

Une responsable d'ETTI a réagi à l'article publié dans le Bref n° 5 de juillet dernier, au paragraphe ainsi rédigé :

«(...) Rappelons que tout demandeur d'emploi inscrit depuis le 1er juillet bénéficie de la non-dégressivité de ses allocations, qu'il opte ou non pour le Pare, et que les demandeurs d'emploi actuellement indemnisés seront, eux, obligés de contracter un Pare pour en bénéficier».

L'interprétation de notre lectrice est la suivante :

1. Tout nouveau demandeur d'emploi inscrit depuis le 1er juillet (ou réinscription du DE après plus de 6 mois d'absence du fichier) doit forcément opter pour le Pare (géré par l'As-sedic) et aucun choix ne lui sera proposé. Par contre, après avoir signé le Pare, le Pap - Projet d'Action Personnalisé (géré par l'ANPE) lui sera proposé dans l'ALE dont il dépend. Le Pap ne sera pas obligatoire mais forcément souhaité pour d'une part, éviter des contrôles de recherche d'emploi plus systématiques et d'autre part, permettre de bénéficier des aides prévues (aide à la mobilité, formation, ...)

2. Pour les DE actuellement inscrits, deux choix sont possibles :

- *refus de signature du Pare donc la dégressivité se poursuit et pas d'accès au Pap*
- *signature du Pare et donc non-dégressivité, prise en compte plus favorable des périodes de travail et accès au Pap.*

En outre, pour les personnes ne relevant pas de l'Assedic, donc pas du Pare, il sera possible de signer un Pap et de bénéficier des prestations car l'enveloppe globale ANPE concernera tous les DE.

Précisions sur le calcul et le service des indemnités journalières (IJ)

La circulaire Cnam du 13 août 2001 rappelle quelques modalités d'application concernant les indemnités journalières (IJ) d'assurance maladie: ouverture du droit aux IJ, chômeur indemnisé exerçant une activité réduite, majoration des IJ après six mois et les indemnités en cas de subrogation.

L'employeur n'est subrogé que du salaire qu'il a versé au salarié pendant ses absences. Lorsque les IJ sont supérieures au montant de la rémunération mensuelle habituelle, le différentiel est à verser directement au salarié. C'est le cas, lorsque l'une des paies incluse dans la période de référence (trois mois précédant la date d'interruption de travail) comporte des primes, gratifications ou autres avantages soumis à cotisation.

Circulaire CNAMTS DDRI n° 106/2001 du 13 août 2001.

Source : Liaisons sociales n° 13464 du 22/08/2001, Bref social.

Notion de subvention (loi Sapin)

Monsieur Arthur DEHAINE, Député, a interpellé le Ministre de l'Intérieur pour lui demander de préciser le terme subvention auquel il est fait référence dans la «loi Sapin» (loi du 29/01/1993). En effet, toute association ayant perçu un million de francs de subvention d'Etat, d'établissements publics ou de collectivités territoriales est tenue à certaines obligations : notamment établir un bilan, un compte de résultat et une annexe, nommer un commissaire aux comptes et un suppléant (question publiée au JO du 25/05/1998).

Une réponse ministérielle à M. DEHAINE parue dans le journal officiel Ass. Nat. du 4 janvier 1999 précise que ce seuil d'un million s'apprécie subvention par subvention et non sur le montant total (réponse publiée au JO du 04/01/1999 et erratum de la réponse publié au JO du 01/02/1999).

A noter qu'avec le passage à l'Euro, le seuil est fixé à compter du 1er janvier 2002 à 150.000 Euros.

Source : Juris association n° 242 du 1er juillet 2001

En bref...

La prime pour l'emploi : instruction intégrale

La loi n° 2001-458 du 30/05/2001 institue une prime pour l'emploi afin d'inciter au retour à l'emploi ou au maintien de l'activité. Cette prime est destinée à compenser une partie des prélèvements pesant sur les revenus d'activité et à améliorer ainsi la rémunération que procure le travail. Une instruction fiscale du 15 juin 2001, ainsi que des fiches et des annexes, qui ont la même valeur juridique, commentent les conditions d'application de ces dispositions. *Liaisons Sociales Quotidien du 17/07/2001, n° 8196 B / Salaires* est consacré à cette instruction fiscale, publiée intégralement. **Vous pouvez la demander à l'URSIEA.**

Transparence financière

Les associations sont d'ores et déjà tenues à diverses obligations de tenue de comptes, (bilan, compte de résultat, annexe) et de désignation d'un commissaire aux comptes dans l'un des cas suivants : avoir 50 salariés, 20 MF de montant HT de chiffre d'affaires ou de ressources, 10 MF pour le total du bilan, avoir perçu de l'Etat ou de collectivités locales une subvention annuelle d'au moins 1 MF.

La dernière mesure en date, destinée à apprécier leur situation financière, impose aux associations ayant perçu une subvention supérieure à 153.000 Euros, de publier leurs comptes à l'instar des entreprises privées.

Juris-Associations n° 243, 15/07/2001

Suite de l'éditorial

Quel beau métier, malgré tout : pas moyen de s'y enrichir financièrement, mais humainement, cette recherche d'équilibre constant entre social et économique prouve qu'une économie solidaire, ça existe.

Ce qui est épatant, ce sont ces personnes qui, se sentant respectées et valorisées par un travail, redémarrent dans une vie «comme les autres» après des périodes de galère souvent inimaginables. Ce qui est épatant, ce sont tous ces gens, salariés et bénévoles des structures d'insertion par l'économique, qui, pour la plupart, n'échangeraient pas leur place pour une autre, tant leur implication est porteuse de sens. Ce qui est épatant, ce sont tous ces partenaires qui se démènent pour que les projets et les actions trouvent les financements nécessaires et l'environnement propice à leur réussite. Ce qui est épatant, c'est qu'après avoir lu cet article, vous allez lire la totalité de ce Bref, et être, une fois de plus, étonnés et désireux d'en savoir plus.

Sylvie GRUCKER



L'actualité de la formation dans les SIAE : des événements plutôt encourageants

Voici quelques exemples, parmi d'autres, de ce qui se passe actuellement dans les SIAE en matière de formation des salariés en insertion. Le BREF reste ouvert à vos contributions: si vous avez des expériences à faire partager ou des informations à diffuser, n'hésitez pas à nous contacter. Nous avons de surcroît instauré une nouvelle rubrique à cet effet, qui paraît pour la première fois dans ce numéro du BREF : «Echanger sur les pratiques efficaces» (voir ci-contre). Cette rubrique permet une présentation de vos actions beaucoup plus détaillée. Profitez-en !

Préparation au Certificat d'Employé(e) Familial(e) Polyvalent(e)

Cette action de formation a été initiée par 4 Associations Intermédiaires de Mulhouse (DSHA, INSEF INTER, INTER JOB ET AMAC), en partenariat avec l'IRFA-Est et l'URSIEA. Elle bénéficie du soutien financier de la Région Alsace et du Fonds Social Européen. Cette formation qualifiante, ambitieuse au regard des difficultés rencontrées par les personnes en insertion, a débuté au mois de mai 2001. Les premiers résultats sont prometteurs puisque l'assiduité et l'intérêt manifestés par les stagiaires favorisent l'apprentissage des gestes professionnels et l'acquisition des bases théoriques prévues au programme. La reconduction de l'action et sa transférabilité à d'autres SIAE pourront être envisagées, nous ne manquerons pas de vous en tenir informés, ainsi que des résultats finaux de cette première session.

Des diplômes pour les stagiaires de SERVIR

L'Association Intermédiaire SERVIR a lancé à la fin de l'an 2000 un programme de formation sur l'aide ménagère et le jardinage. Le premier cycle de formation s'est conclu récemment par une remise solennelle d'attestations de stage aux 18 salariées ayant suivi le module «Aide ménagère à domicile». Les stagiaires ont été félicitées par leur formatrice *«pour leur ténacité dans la pratique pour acquérir les nouvelles techniques du nettoyage avec du matériel de pointe»*. La formation sera complétée par trois autres modules de spécialisation dans le domaine du nettoyage.

Des formations réalisées en interne par les SIAE

Dans le Bref du mois de mai 2001, nous vous annoncions la possibilité de contribution de la Région Alsace au financement des frais pédagogiques des formations d'adaptation au poste de travail réalisées en interne par les structures d'insertion. Deux premiers dossiers, présentés à ce titre par PROXIM et BATISCOT, seront soutenus à hauteur de 40F de l'heure – stagiaire (décision de la Commission Permanente du CRA du 07/09/01). Les outils pédagogiques proposés et la formalisation des actions de formation dans le cadre de la mise en situation de travail ont favorisé l'acceptation des dossiers. Ainsi, les deux Entreprises d'Insertion implantées à Strasbourg réaliseront respectivement des actions de formation techniques dans le secteur de l'entretien et du revêtement de sol à compter du mois de septembre 2001.

Des formations qualifiantes

Bien que cela ne soit pas l'objectif premier de l'IAE, certains salariés en insertion accèdent en interne à des formations qualifiantes et décrochent leurs diplômes. Voici quelques exemples qui nous ont été communiqués récemment et dont nous vous faisons part avec plaisir :

- un CAP en peinture, vitrerie et revêtement a été obtenu par un salarié de REAGIR PEINTURE DECORATION,
- 5 Certificats d'Aptitude à la Fonction d'Aide à Domicile ont été décrochés par des salariées d'ARASC en 2000 et 2001,
- 11 Certificats de Formation Professionnelle au Métier de Conducteur Routier - option Voyageur (permis 138) ont été délivrés à des salariés de PULSAR,
- 3 CAP agricole – option Travaux Paysagers et un BTS d'Assistante de Direction ont été obtenus par des salariés de la REGIE DES ECRIVAINS,
- 3 personnes ont passé leur Permis Cariste pendant leur parcours au sein d'ESI,
- chez APRES TRAVAUX, 3 personnes ont passé leur Permis Cariste et 2 ont décroché un Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins Spéciaux.

Une nouveauté dans le Bref : «Echanger sur les pratiques efficaces»

A compter de ce n° du Bref, nous vous proposerons cette rubrique consacrée à la formation et aux actions menées en complément ou en accompagnement de la formation (motiver les salariés en insertion, valoriser la formation interne, etc.). Elle a deux objectifs principaux :

- décrire des expériences et des pratiques qui fonctionnent dans les structures d'insertion et qui pourraient répondre à un besoin ressenti et pourquoi pas reproduites dans d'autres SIE.
- vous informer sur des projets qui ont déjà été montés et négociés auprès de nos partenaires financiers, afin de faciliter leur reconduction et leur transférabilité.

Voici donc la première fiche pratique décrivant une action de parrainage mise en place chez Envie et chez Environnement et Emploi (deux entreprises d'insertion strasbourgeoises).

FAITES VIVRE CETTE RUBRIQUE! Vous avez certainement une pratique qui a fait ses preuves à décrire, qu'il s'agisse d'une action de formation ou de quelque chose qui motive les salariés en insertion à se former. Vous souhaitez faire partager cette expérience, contactez–nous afin que nous rédigions la prochaine fiche pratique ensemble.

Anne SCHMITT

PARRAINAGE DES NOUVEAUX SALARIES ENVIE et ENVIRONNEMENT ET EMPLOI FICHE PRATIQUE N°1	
OBJECTIFS	- formaliser l'accueil des nouveaux salariés par des anciens. - valoriser le travail réalisé par les "anciens" auprès des nouveaux salariés.
CALENDRIER	- Le parrainage a été mis en place fin 1997. - La durée du parrainage d'un nouveau salarié est d'environ 3 mois.
DEMARCHE	- L'opération est coordonnée par la personne chargée du suivi social et professionnel. - A son arrivée dans l'entreprise, le nouveau salarié est accompagné par un parrain au sein de son secteur d'activité. Le parrain est chargé d'expliquer le fonctionnement de l'EI au nouvel arrivant, ainsi que de lui présenter ses outils de travail, les tâches élémentaires qu'il devra réaliser et les règles de sécurité qu'il doit respecter. - Le parrain s'est porté volontaire pour tenir ce rôle, il doit avoir au minimum 3 mois d'ancienneté. En effet, 3 mois après le début du parcours, le salarié est évalué et s'auto-évalue, c'est à partir de ce moment là qu'il a l'opportunité de parrainer un nouvel arrivant. - Le parrainage débute par une réunion entre le nouveau salarié, le parrain et la personne chargée du suivi professionnel. Cette réunion permet d'expliquer la fonction de parrain et de formaliser le parrainage grâce à une lettre de nomination, signée par le directeur. - Le parrain travaille en coordination avec le chef d'équipe et un bilan est réalisé au bout d'un mois avec la chargée du suivi professionnel. - Le parrain reçoit une prime à la fin de son contrat, au prorata du temps pendant lequel il a exercé cette fonction et en fonction de la qualité de la mission réalisée (1000 F à 3000 F).
RESULTATS	- les nouveaux salariés s'intègrent plus rapidement à leur équipe de travail et peuvent s'appuyer sur une personne référente de leur atelier. - le travail des chefs d'équipe est un peu allégé lors de l'arrivée d'un nouveau salarié. - le travail des parrains et l'aide qu'ils apportent aux autres sont valorisés, cette mission est reconnue dans l'entreprise. Lorsqu'un postulant se voit refuser la mission de parrain, cela peut avoir un effet démotivant (prime et prestige sont associés à ce rôle dans l'entreprise). - la solidarité et la cohésion sociale au sein d'un secteur d'activité et au sein de l'entreprise sont plus présentes.
CONDITIONS DE REUSSITE	- Le lien avec l'évaluation est très important pour attribuer ou refuser la fonction de parrain à un salarié postulant. - Suivi et coordination rigoureux. - Information régulière des salariés de cette action (tous les 3 mois). - Implication des chefs d'équipe.
CONCLUSION par Aline BIETRY	La pratique du parrainage chez Envie et Environnement et Emploi apporte un véritable plus dans les parcours internes des personnes en insertion. Notons cependant qu'elle est assez "contraignante" car elle demande un suivi très régulier.
POUR EN SAVOIR PLUS	CONTACT : Aline BIETRY Chargée de l'accompagnement professionnel, de l'emploi et de la formation chez ENVIE et ENVIRONNEMENT ET EMPLOI N° Tél : 03-88-10-04-30 E - mail : envie.strasbourg@wanadoo.fr

Annonces emploi

Offres

Association d'insertion de Strasbourg recrute

UN DIRECTEUR

A partir des orientations définies par le Conseil d'administration, il assurera la gestion financière, administrative et celle des ressources humaines. Il sera chargé du développement de l'association, de sa représentation auprès des partenaires institutionnels et associatifs.
De formation supérieure, il aura une bonne connaissance des politiques sociales dans le secteur de l'insertion par l'économique, complétée par de solides connaissances en gestion.
Poste à plein temps en CDI.
Adresser CV et lettre de motivation à :

VETUST
5 rue Saint-Léon- 67082 STRASBOURG CEDEX

Le groupement d'employeurs COMPT'ACTE recrute dans le cadre du dispositif Emploi-Jeune

un agent ressource en gestion

Il (elle) sera chargé(e) d'assurer pour chacun des membres du groupement constitué d'associations culturelles:
- la mise en place de l'organisation comptable
- la tenue comptable, contrôle des comptes, établissement des bilan et compte de résultat
- les relations avec l'expert comptable ou le commissaire aux comptes
- l'établissement d'un tableau de bord de gestion, le suivi de la trésorerie
- l'aide à l'établissement des comptes prévisionnels
- l'établissement et le suivi des contrats de travail, salaires, bordereaux sociaux, congés maladie...

Conditions : être éligible au programme Nouveaux Services, avoir une formation minimum niveau Bac + 2 (BTS compta, DECF...), une première expérience de tenue comptable, connaître au moins un logiciel de comptabilité/paie.
Qualités requises : forte autonomie, capacité d'organisation, aptitude au conseil, et si possible permis de conduire VL, connaissance de la vie associative.

Contrat en CDI/35h, CCE entreprises artistiques et culturelles. Rémunération 8.000 F brut, 9.000 F brut au bout d'un an. Poste à pourvoir à Strasbourg à partir de septembre/octobre 2001. Candidatures à adresser à :

OGACA
13 rue Martin Bucer 67000 STRASBOURG

L'association Ceméa Alsace, située à Strasbourg, intervenant dans les domaines de la formation d'animateurs, recherche :

un assistant de gestion

pour une mission de 8 mois à temps complet : conception d'outils de gestion d'activité et suivi de comptabilité analytique et de la trésorerie. BTS comptabilité-gestion minimum. Maîtrise des outils informatiques et des outils statistiques d'analyse. Le poste exigera des déplacements fréquents sur l'ensemble du territoire national.
Poste à pourvoir immédiatement.
Adresser CV et lettre de motivation au président de l'Association :

Ceméa-Alsace - 22 rue de la Broque - BP 74
67067 strasbourg cedex

Demandes

Etudiant en fin de 3ème cycle DESS Gestion d'entreprises d'insertion, âgé de 27 ans, je recherche un poste qui me permette de valoriser les compétences acquises au cours du cursus universitaire (en matière de gestion, spécialisé dans le secteur de l'Economie sociale) et les expériences professionnelles (formation et insertion, en Afrique 3 ans) et bénévoles passées (animation et direction, avec divers publics).
Je suis mobile sur l'ensemble de la France, prêt à occuper des responsabiités (en matière financière et encadrement) ou/et un poste d'animateur dans une structure à caractère social, sur le secteur de l'Insertion par l'activité économique, de l'Economie sociale et solidaire, ou dans une structure parapublique.

Contact :
Yann VINCENT - 06.13.02.68.34
ou 02.99.40.25.51
yann@saint-malo.com

Fraîchement diplômé Moniteur-éducateur, je recherche un poste dans le domaine de l'insertion par l'économique.
La formation m'a permis d'approcher ce secteur dans lequel j'aimerais acquérir une nouvelle expérience.
A 27 ans, ma pratique professionnelle s'inscrit dans un large paysage du travail social, adultes en difficultés sociales, enfants/ado (MECS), adultes déficients mentalement (FAS).
Sportif et aimant les voyages, je reste à votre disposition pour des renseignements complémentaires.

Contact :
Yann MENTZER
03.90.29.34.60
yannmentzer@yahoo.fr

PRO DOMO 67 : mission accomplie

Tout a commencé par la réflexion commune des Associations Intermédiaires du Bas-Rhin : quel devenir des personnes en A.I. mises à disposition des particuliers, souvent depuis fort longtemps, qui non seulement donnent toute satisfaction dans leur métier mais n'ont plus rien à faire dans les circuits de l'insertion ?

Impossible pour ces personnes de sortir de l'A.I., ou du moins très risqué (perdre un travail devenu continu et régulier pour postuler dans une association d'aide à domicile ? Vendre la peau de l'Ours ...?)
D'où la création de PRO DOMO fin 1998, filiale de 5 Associations Intermédiaires du Bas-Rhin (Réussir-Woerth ; Le Droit au Travail-Haguenau ; Entraide-Emploi Saverne ; Servir Molsheim et Bruche-Emploi Schirmeck). PRO DOMO est une association d'Aide à Domicile qui a pour mission principale de créer des emplois familiaux professionnalisés ; ces emplois seront proposés, sous contrat de droit commun à durée indéterminée, avec convention collective et tous droits sociaux, et après formation complémentaire, en priorité aux salarié(e)s confirmées et compétentes des A.I. adhérentes qui n'ont plus rien à faire dans les circuits de l'insertion mais ne pourraient pas en sortir de peur de perdre toutes leurs heures de travail.
Le transfert s'opérera « avec armes et bagages », c'est-à-dire que le client de l'A.I. chez qui travaille la personne deviendra client de Pro Domo.
Les premiers transferts ont eu lieu en Mars 1999. Ne nous cachons pas que transférer clients et salariés est une opération plus lourde que prévu (changement de tarif, changement de statut, ...), et pourtant PRO DOMO a bien assuré la fonction assignée au départ puisque, après deux ans d'activité, PRO DOMO a intégré 15 salariés issus des Associations Intermédiaires, soit 15 personnes sorties de l'insertion (et plusieurs étaient au RMI) grâce à l'action menée avec les A.I. Et ceci même si 4 d'entre elles ont ensuite quitté PRO DOMO : 2 en chèque emploi-service, et 2 autres pour un travail stable ailleurs correspondant à un changement d'orientation et à une réinsertion réussie.
Transformer de l'emploi précaire en CDI, permettre à des personnes de terminer leur parcours d'insertion : c'est donc le pari difficile, risqué, mais réussi des Associations Intermédiaires à travers PRO DOMO.

Et maintenant ? Situation des A.I. oblige : les transferts, nombreux au début, se sont beaucoup ralentis ; PRO DOMO a élargi ses activités et recruté parallèlement, si bien qu'à l'heure actuelle, 40% de l'activité prestataire est assurée par des anciens salariés issus des A.I.
PRO DOMO est passé aux 35 heures au 1er juillet 2001 et est conventionné pour les prestations Aide Ménagère de la CRAV à compter du 1e septembre 2001 : de nouvelles responsabilités pour PRO DOMO qui compléteront un projet initial qui reste pourtant toujours d'actualité.

Contact :
téléphone 03.88.41.17.18

Psychologie : le sentiment d'étrange familiarité dans le travail avec les grands exclus

« *Lorsque nous travaillons avec des personnalités profondément antisociales ou vivant dans la grande exclusion, il nous est parfois difficile de mettre cet écart que l'on peut instaurer en présence de personnes manifestement psychotiques, délirantes ou déficitaires. Ils reprennent souvent nombre de termes, d'expressions familières qui peuvent être les nôtres. Autrement dit, ils nous sont parfois étrangement semblables.* » Dans un dossier sur la souffrance psychique publié par le bulletin *Rhizome* n° 5, Bernard Duez, psychologue, psychanalyste et professeur au centre de recherches en psychopathologie clinique à Lyon II, explique le « *paradoxe fondamental auquel nous confrontent les états-limites : la part de contingence dans la relation à notre corps propre, liée à la trace de la présence de l'autre, intrus et référent de notre unité Imaginaire* ».

Le Bulletin national santé mentale et précarité *Rhizome* est téléchargeable gratuitement sur Internet à l'adresse suivante :

www.ch-le-vinatier.fr/orspere

Un dossier sur les inégalités

Le mensuel *Alternatives Economiques* publie dans son numéro de septembre, un intéressant dossier sur les inégalités.

Au menu :
Pourquoi elles augmentent
La fracture économique
Les inégalités au quotidien
Comment lutter contre.

Alternatives Economiques est en vente dans tous les kiosques au prix de 23 F.

Les Trophées de l'innovation sociale

L'AG2R Lorraine-Alsace organise un concours pour récompenser les associations relevant de la loi de 1901 ou de 1908, oeuvrant dans le domaine sanitaire et social, et présentant des actions innovantes destinées en priorité à la population des retraités. L'organisme doit bénéficier d'un statut juridique à but non lucratif. Ce concours sera doté pour l'année 2001 d'une enveloppe globale de 100.000F (15.224,90 euros).
Les actions innovantes susceptibles d'être retenues sont réalisées dans les domaines suivants :

- la santé
- la prévention
- la dépendance
- le maintien à domicile
- les loisirs, l'animation, la culture
- l'aide aux demandeurs d'emploi

Cette liste est donnée à titre indicatif car l'énumération n'est nullement exhaustive et d'autres aspects peuvent être développés dans les dossiers présentés. Les actions présentées doivent obligatoirement se situer au-delà du simple projet. Par conséquent, il s'agit d'actions réalisées ou en cours de réalisation. Un jury composé des membres de la commission sociale de l'AG2R Lorraine-Alsace se réunira courant du mois de novembre 2001 pour étudier les dossiers et retenir les éventuels lauréats dans les domaines évoqués plus haut.
Les dossiers de candidature devront être déposés à l'AG2R Lorraine-Alsace avant le 15 octobre 2001, la date de la poste faisant foi.
Pour obtenir des informations complémentaires, contactez :

Isabelle LAURAIN
Relations extérieures sociales
Tél : 03 88 79 53 50
Fax : 03 88 79 53 29
E-mail : isabelle.laurain@ag2r.com

Changement de directeur chez Sémaphore l'Info-Jeunes

Monsieur Jacques LOSSON, directeur-adjoint de Sémaphore l'Info-Jeunes depuis le 1er janvier 2000, a succédé à Monsieur Bernard KUHN le 30 juin dernier, suite à son départ, au poste de directeur.
L'URSIEA lui présente ses voeux de réussite dans ses nouvelles fonctions.

Formations

Journées de formation sur les violences sexistes : les mécanismes, le droit, la prise en charge des victimes

La Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité et les deux centres départementaux d'information des droits des femmes proposent une formation sur quatre journées destinée aux relais : travailleurs sociaux, médecins, infirmiers, policiers, gendarmes, juristes, personnes chargées de l'accueil dans les associations...
Composée de trois modules :

- définitions des violences sexistes
- aspects juridique et médical
- accueil des victimes,

cette formation aura lieu à Strasbourg en novembre et à Mulhouse en octobre prochains et permettra à plusieurs intervenants (juristes, structures spécialisées dans l'accueil et le suivi des personnes victimes de violences,service médico-légal, inspection du travail, services de police et de gendarmerie), de venir apporter leur éclairage sur ce problème.
Inscriptions et renseignements :

Centre d'information
des droits des femmes
2 place du Marché aux poissons
67061 Strasbourg Cedex
Tél 03.88.32.03.22
Fax 03.88.32.47.95
e-mail :
CIDF67.strasbourg@wanadoo.fr

Centre de documentation
et d'information des femmes
et des familles
20 avenue Kennedy
68200 Mulhouse
Tél 03.89.60.45.43
Fax 03.89.59.33.73
e-mail : cediff68@hrnet.fr

Formations de l'Estes

L'Estes propose trois formations commançant à l'automne.

- Une formation thématique de 4 jours : *Initiation à la démarche Qualité : quels enjeux dans le champ social ?* les 27-28 septembre et 11-12 octobre 2001
- Une formation supérieure diplômante BAC + 5 en partenariat avec le CUFTS de l'Université catholique de Lille et l'Université d'Evry Val d'Essonne : *Formation supérieure d'entrepreneurs sociaux - DESS développement social urbain* - 3° promotion de novembre 2001 à juin 2003 à raison de 54 jours de formation
- la *Formation de formateur de terrain* - Validation nationale, 2° promotion de décembre 2001 à septembre 2003 à raison de 240 heures de formation.

Renseignements :

Estes
3 rue Sédillot - BP 44
67065 STRASBOURG Cedex
Tél. 03.88.21.20.06
Fax 03.88.21.19.99
e-mail :
formation-continue@estes.edu
Site internet : www.estes.edu

Questions sur le travail : le travail en images

Le séminaire praticiens-chercheurs 2001-2002 propose de poursuivre la réflexion sur le travail à partir du thème ***filmer le travail pour mieux le comprendre***.

Ce séminaire s'attachera à interroger la place de l'image dans le regard porté sur le travail, en posant la question suivante : qu'est-ce qu'un film peut montrer et qu'est-ce qu'il peut démontrer sur le travail ?

Sont prévues 3 soirées de 2 heures et une journée.

La première séquence, intitulée *«Aucun risque ! parole de compagnons»*, se déroulera en présence de Jean-Marie FRANCESCON, ergonome à Mulhouse-Thann, le :

mardi 20 novembre 2001,
de 18h à 20h
au Pôle européen de gestion et d'économie
61 avenue de la Forêt Noire
67000 STRASBOURG.

Inscriptions *(au plus tard 15 jours avant le début du cycle)* **:**

Nicole SCHAFF
CRAPT-CARRLI
4 rue de Sarrelouis
67000 STRASBOURG
Tél 03.88.23.83.23
Fax 03.88.23.83.24
e-mail : crapt-carrli@wanadoo.fr

Programme de formation du Clapest - 2ème semestre 2001

Le Clapest mettra en oeuvre diverses formations en soirée d'ici la fin de l'année :

- **L'euro mode d'emploi**, le 4 octobre 2001
- **Gestion et fonctionnement d'une association**, (4 modules), les 9, 16, 23 et 30 octobre 2001
- **Monter et gérer un projet associatif**, les 8, 15, 22 et 29 novembre 2001
- **Savoir créer un site internet**, les 11 et 18 décembre 2001, et 8, 15 et 22 janvier 2002
- **Déclarations sociales**, les 19 décembre 2001 et 9 janvier 2002.

Pour toute information (coût, lieu, programme) :

CLAPEST
76 avenue des Vosges
67000 STRASBOURG
Tél 03.88.35.72.44
e-mail : clapest@clapest.org

URSIEA
Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economique d'Alsace
68 avenue des Vosges - 67000 Strasbourg
Tél : 03.90.22.12.72 - Fax : 03.90.22.12.73
E-mail : URSIEALSACE@wanadoo.fr
Site Internet : www.ursiea.org
Association inscrite au Tribunal d'Instance de Strasbourg, Volume 78, folio n° 122

Président : Marcel CZAJA
Déléguée régionale : Sylvie GRUCKER
Délégué adjoint : François TOLLARD
Secrétariat : Anne JACOB
Comptabilité-statistiques : Carole KOESSLER
Communication-docum. : Delphine PASQUALI
Directeur de la publication : Sylvie GRUCKER
N° ISSN : en cours - Dépôt légal à parution

Documents à lire, disponibles à l'URSIEA

Pour le tiers secteur, L'économie sociale et solidaire : pourquoi, comment / *Alain Lipietz - Paris : La Découverte : La Documentation Française, 2001, 154 p*
Préface d'Élisabeth Guigou
Cet ouvrage reprend le texte du rapport confié à l'auteur par la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité Martine Aubry, remis en septembre 2000. Il réalise une synthèse particulièrement claire des aspirations mises en lumière par les consultations régionales de l'économie sociale et solidaire.
Au sommaire :
I. Le tiers secteur d'économie sociale et solidaire : un « idéal type »
II. Économie sociale, économie solidaire et tiers secteur
III. Du nouveau dans les institutions
IV. Des acteurs déjà mobilisés
V. Pour une loi cadre de l'économie sociale et solidaire.

Atlas social des quartiers des agglomérations de Strasbourg, Mulhouse et Colmar *: édition 2001 / Vincent Le Calonnec, directeur de la publication ; Sylvie Marchand, rédaction en chef ; Joël Creusat, Jean-Patrick Jouhaud, Michel Duée…, rédacteurs .- INSEE Alsace, 2001, 98 p*
Bibliographie, glossaire, cartes
L'INSEE Alsace a réalisé ce document en partenariat avec la Préfecture de Région, la CUS, la Ville de Mulhouse et la Ville de Colmar, en s'appuyant sur les données et l'expertise des caisses d'allocations familiales, de la caisse régionale d'assurance vieillesse et de la direction régionale de l'ANPE. Cet ouvrage dresse un diagnostic global de la précarité en Alsace, dessine par des représentations cartographiques le paysage des situations de précarité à l'intérieur des trois grandes agglomérations alsaciennes et fournit des informations détaillées sur les différents bénéficiaires de prestations sociales, et sur les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE. Un document utile pour développer des projets.

Accès à l'emploi et protection sociale : rapport n° 1 / *Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale .- Paris : La Documentation Française, 2001, 133 p*
Bibliographie, glossaire
Comment améliorer le contenu en emploi de la croissance et conforter la demande de travail peu qualifié ? Comment faire en sorte que les emplois soient plus stables et rémunérateurs ? Comment renforcer la protection sociale des plus défavorisés tout en conciliant justice redistributive et incitation au retour à l'emploi ? Sur la base de ses travaux, le Cerc (présidé par Jacques Delors) s'est prononcé sur des évolutions souhaitables non seulement de la part des pouvoirs et politiques publics, mais aussi de la part des acteurs sociaux. Deux chapitres sont particulièrement intéressants :
Chapitre III – Rémunération du travail et justice sociale (p. 67)
Chapitre IV – Les instruments de soutien aux bas revenus et leurs effets (p. 83)

Difficultés de recrutement : quels leviers d'action ? / *dossier coordonné par Renée Sage, Anact, département compétences, travail, emploi - in Travail et Changement n° 269, juillet-août 2001, p. 7-18*
Contient :
Des partenariats à nouer / Renée Sage - p. 8-9
Zoom sur le recrutement / Renée Sage - p.10
Faire connaître le BTP : un enjeu vital / Pasquale Leroux - p.11
En route vers la professionnalisation / Béatrice Sarazin - p.12-13
Recrutement et intégration : un défi à relever / Séverine Vuittenez - p.14-15
Europe : quelles pistes pour l'emploi ? / propos de Patrick Bollérot, responasble des études à la Délégation aux relations internationales et institutionnelles de l'Unédic, recueillis par Laurent Poillot - p.16-17
Détecteurs de compétences / propos de Jean Dalichoux, directeur du Comité national de coordination et d'évaluation des Geiq, recueillis par Laurent Poillot - p. 18

L'assurance chômage au 1er juillet */ Sandrine Vincent .- in Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2224 du 20/07/2001, p.21-39*
La mesure phare de la nouvelle convention d'assurance chômage – le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) – est entrée en vigueur le 1er juillet 2001.
Plan du dossier :
I – L'aide au retour à l'emploi
A. La conclusion du PARE
B. Le projet d'action personnalisé
II – L'indemnisation du demandeur d'emploi
A. Les bénéficiaires de l'ARE
B. La durée de l'indemnisation
C. La détermination de l'allocation
D. Le paiement de l'allocation
E. Le régime social et fiscal de l'allocation
F. Les obligations du demandeur d'emploi
III – Les aides au reclassement
A. L'aide dégressive à l'employeur
B. L'aide à la mobilité géographique
C. Les aides à la formation